

TERCERAS JORNADAS DE SOCIOLOGÍA DE LA UNLP
LA ARGENTINA DE LA CRISIS
Recomposición, nuevos actores y el rol de los intelectuales

**“En busca de una identidad:
algunas cuestiones acerca de la relación educación y trabajo”**

Autores: **Prof. Longobucco, Hernán**
Est. Navarro, Silvia
Institución: **Departamento de Ciencias de la Educación. FHyCE. UNLP**
E-mail: longo@netverk.com.ar silborio@yahoo.com.ar

Dirección Postal: 45 N° 1568 (1900) La Plata.
45 N° 561 3° “5” (1900) La Plata

Mesa 16: Educación y Sociología
Educación básica y políticas educativas

“Los relatos son más que simples crónicas de los acontecimientos; dan forma al avance del tiempo, sugieren motivos que explicarían por qué ocurren las cosas, muestran sus consecuencias”. Richard Sennett (2000: 29)

El presente trabajo es el primero de una secuencia que intenta describir trayectorias ocupacionales de estudiantes universitarios, alumnos de la Cátedra de Sociología de la Educación¹. Este estudio tomará por unidad de análisis el individuo en este ámbito de formación, lo que puede significar una contribución en dos aspectos: en primer lugar en lo que dice respecto del conocimiento de los estudiantes universitarios y sus condiciones de vida y, en segundo, en lo que estas trayectorias pueden contribuir para generar conocimientos específicos de la relación educación y trabajo en el campo de la sociología de la educación.

Desde una perspectiva interdisciplinaria de cuño socio-antropológico se analiza la trayectoria efectiva de un individuo en el mercado de la fuerza del trabajo industrial enfatizando las estrategias puestas en juego en la relación entre el campo laboral y el campo educacional. La trayectoria analizada expone la situación

¹ Agradecemos los comentarios y sugerencias de la Prof. María Elena Martínez.

de un estudiante trabajador afectado por la reestructuración del trabajo que corresponde al grupo de aquellos que parecen excluidos de ese nuevo orden.

La metodología de análisis de trayectorias ocupacionales y educacionales intenta reconocer tanto las trayectorias efectivas construidas por individuos en sus movimientos en el mercado de trabajo y el papel que se le reconoce a la educación en cada momento cuanto las estrategias y proyectos ocupacionales de los individuos y sus familias.

Facundo Pizurno es hijo único. Su padre era maestro mayor de obras, provenía de una familia humilde de una zona rural de la Prov. de Buenos Aires y cuando se casó con su mujer se fueron a vivir a City Bell. Eran caseros de una casa quinta que luego se transformaría en el neuropsiquiátrico donde ambos padres y, finalmente, también él, trabajarían. Facundo comenzó a trabajar a partir de los 16 años realizando “changas” de jardinería, de ayudante de albañil y en el neuropsiquiátrico como ayudante de mantenimiento. Su padre comienza a construir una casa modesta pero muere antes de poder terminarla. Luego de la muerte del padre la madre se enferma y precisa de cuidados médicos permanentes. Ingresó a trabajar en una de las fábricas de una gran Corporación en 1990 con la edad de 20 años. Se casó a los 25 años y permanece en la actualidad viviendo en la casa de sus padres con su mujer y sus tres hijos.

El relato de la historia previa a la situación de desempleo puede contribuir para relativizar la situación actual de desempleo (que es vista como un estado transitorio), dado que es un acontecimiento que podría hacer perder estabilidad al proyecto. Esto hace que los agentes intenten una reconstrucción de la experiencia que, todavía frente a la irrupción de ese acontecimiento, continúe “haciendo sentido”, como veremos en la historia de Facundo. La diversidad y la fragmentación de papeles junto a la heterogeneidad de experiencias son características de las sociedades urbanas contemporáneas, relevantes para comprender la noción de proyecto que consistiría en una tentativa consciente de dar un sentido o una coherencia a esa experiencia fragmentadora cargada de incompatibilidades y contradicciones.

La fábrica: mi segunda familia, mi segunda casa

Sus estudios primarios y la mayor parte de sus estudios secundarios (hasta el segundo año) Facundo los realizó en un colegio privado católico de City Bell, que atiende sectores medios y medios bajos. A partir del tercer año del secundario concurre a una Escuela Media pública de Adultos, luego de ser expulsado de la escuela anterior. Egresó en 1989. Al año siguiente, ingresa en la carrera de Informática en la Facultad de Ciencias Exactas (UNLP). Y, a finales de ese mismo año la madre de un amigo le ofreció la posibilidad de entrar a una de las fábricas de productos medicinales de una gran Corporación multinacional:

“la madre de un amigo fue que me ofreció esto, que estaba esta posibilidad [...] un poco no quería ir porque me sentía muy feliz con lo que hacía, porque yo lo que hacía en ese neuropsiquiátrico a mí me gratificaba mucho porque el simple hecho de cambiar una lamparita para una persona con sus problemas, era muchoY yo lo aprendí a valorar y aparte que con la persona que trabajaba tenía buena onda. Él había trabajado con mi papá cuando había sido adolescente y entonces medio que no me quería ir, pero yo sabía que para mí era un subir”.

La expectativa que el ingreso a la fábrica le despertaba en cuanto una posibilidad de mejorar las condiciones de vida, de moverse socialmente, de “subir”, trae aparejada el sentimiento de pérdida del mundo familiar y del trabajo que, aunque cambiante y temporario, conseguía a través del capital social familiar. Sin embargo, el abandono de esa red significa el reconocimiento de las nuevas redes que él mismo a conseguido construir (la madre del amigo). Como lo expresa Bourdieu (1999: 288) “el habitus es ese ‘poder ser’ que tiende a producir prácticas objetivamente ajustadas a las posibilidades, en especial, orientando la percepción y la evaluación de las posibilidades inscriptas en la situación presente”.

Comenzó en el área de compras haciendo ingreso de datos dado que poseía los conocimientos básicos de computación y otras tareas administrativas (redactar memos, enviar fax, etc). Permaneció en esa área durante 4 años. Las diversas reestructuraciones en la configuración de la empresa (cambios de nombres, absorción y fusión de otras compañías de la Corporación, cambios generados por lanzamientos de nuevos productos, etc.) hicieron aumentar, progresivamente, el tiempo de horas de trabajo y la rotación, con su

consecuente demanda de nuevas habilidades, por los diferentes sectores de la fábrica. Esta dinámica se fue profundizando entre su ingreso en 1989 hasta 1998, momento a partir del cual aumentaron los despidos y se evidencia una reducción drástica de la producción y de las ventas. Las empresas como la Corporación X, estructuraron agrupamientos humanos relativamente estables ubicándolos en un orden jerárquico de posiciones interdependientes. Esta forma de cohesión social resultó problemática, ya que estaba atravesada por conflictos de interés y por el antagonismo entre capital y trabajo. No obstante, el crecimiento de la productividad en los años '90, hasta cierto punto, permitió alcanzar las aspiraciones del personal y los objetivos de la dirección, asegurando mejores ingresos y ventajas sociales, facilitando la movilidad profesional y la promoción social de los asalariados. “La ‘crisis’ redujo o suprimió estos márgenes de maniobra y los ‘logros sociales’ se convirtieron en obstáculos para la movilización general decretada en nombre de la competitividad máxima”(Castell, 1997: 407).

En el relato de Facundo se puede observar cómo la empresa desenvuelve determinadas estrategias para “vulnerabilizar” a sus empleados. La reubicación en otro sector podía significar la supervivencia en la empresa por un tiempo más. Sin embargo, como él mismo indica, a partir de 1998 esa lógica de la rotación rápida sufrió una creciente aceleración, de manera que tener nuevo destino o nuevas funciones en un sector significaba “salvarse” de ser condenado al desempleo. Un día menos en el mundo de los excluidos:

“[Y]o entré en compras en comercio exterior. Me pasaron porque este gerente que realmente, en una palabra me tuvo que echar, me necesitó porque habían tomado a cargo compras. Entonces medio como que de un movimiento, gerencia de compras pertenecía a mi gerente, gerencia de planeamiento pertenecía a otro gerente, así que cada gerente tenía su sector. Cuando viene una reestructuración de achicar la pirámide, gerente para la botellita, gerente para el folletito, gerente para allá..... Se acabó, acá hay que achicar las cosas porque los números tampoco dan, porque había que actualizarse. [En] todo el mundo, yo pienso que había pasado lo mismo, porque es una empresa multinacional, se había agotado algo, que pasó en todos los lugares ¿no? [Y]o me acuerdo, nos capacitaban, porque otra cosa buena es que nos capacitaban: Yo tenía inglés, tenía computación...[...]. Bueno, nos capacitaban con eso, cuando apareció Word y Power Point, nos volvieron a capacitar. Entonces, si bien yo estoy agradecido porque aprendí muchas cosas, a vos te decían que vos para ser ‘indispensable’ (*risas*) tenías que estar capacitado y,

aparte, eras una herramienta fundamental de la empresa. Entonces, sacaban gerentes, había tres gerentes y quedaba uno solo y tenía tres sectores a cargo. Bueno, cuando pasó todo eso, como yo tuve ese gerente que a mí me absorbió, por decirlo de alguna manera, y necesitó tapar un agujero, me mandó a tapar ese agujero. Entonces fui y pasé a ese sector, como le combino que yo esté en ese sector, me quedé ahí que, gracias a Dios, me favoreció, porque después hubo una reducción del personal en compras, donde había estado yo, capaz que yo hubiera, habría ligado; hubiera volado yo, pero bueno, como me habían pasado a otro lado, estaba en otro lado”.

Como señala Sennett (2000), la especialización flexible, contrariamente al fordismo, se expresa en la variación diaria o semanal de las tareas asignadas a los trabajadores, acompañando las variaciones de las demandas del mercado y, en función de ellas, los cambios en la producción. Este proceso va unido a políticas internas en que se asignan responsabilidades que, aparentemente, van acompañadas de un grado alto de autonomía. Esta combinación ofrece a los individuos una sensación de importancia ya que hace más invisibles los sistemas de poder y de control jerárquico. Las habilidades requeridas para hacer frente a la mutación del trabajo no son sólo las que garantizan los diplomas profesionales sino las habilidades denominadas competencias simbólicas, tales como: comportamientos flexibles, capacidad de análisis y adaptabilidad, intuiciones estratégicas, rapidez en la toma de decisiones, consustanciación con los valores de la empresa (García Raggio, 1998: 24-5).

Durante nuestro encuentro, el entrevistado retomará una y otra vez la idea del orgullo de pertenecer a la Corporación X. La identidad construida alrededor de la empresa se ve fortalecida por la política interna de la Corporación. Los cambios en el nivel gerencial provocaron una modificación en la política interna de la empresa, de ese modo los trabajadores debían identificarse tanto con la fábrica como con sus productos y esto se ve reforzado por el modelo de producción flexible que distribuye responsabilidades:

“Con toda la política de que vos sos la Corporación X, que vos sos la fábrica Y. Te van creando eso en la cabeza, en un momento, en un tiempo, me lo creí. [...] Porque me daba un poder adquisitivo. Está bien, tenía 20 años no se me habían subido los humos pero me sentía con un poder que por ahí hoy por hoy una persona que no tiene trabajo capaz que no lo siente. O sea, es el poder decir: tengo mi independencia monetaria y con respaldo de una empresa gigante. ¿En donde trabajaste me preguntaban? Y.... , yo

trabajo en la Corporación X. ¡¿En la Corporación X?! Entonces eso te creó toda la política que hay dentro de una empresa, o sea, respetar roles o jerarquías. Yo, en ese tiempo, si bien era un pinche, era un pinche con peso, porque tomaba decisiones y era un chico de 23 años que me había casado hacía 4 años”.

La inserción dentro de estas nuevas reglas en el mundo del trabajo demanda de los trabajadores, como señala García Raggio (1998: 25) renegociar su identidad continuamente en condiciones que no han sido puesta por ellos, a fin de conservar su condición de “útiles”. De ese modo, “tal situación o bien se configura como una estrategia de control que al ser vivenciada como tal hiere profundamente la autonomía de los sujetos, o es interiorizada en redes reales o virtuales de identificación” .

El sentimiento de formar parte de una familia propiciado a través de las estrategias que la empresa lleva adelante, incluye el orgullo generado por la “oportunidad” de formar parte de esa familia que define el “nosotros” frente a los “otros” que se encuentran fuera del “mundo” ofrecido por la Corporación. “Resulta del todo ilusorio creer que la violencia simbólica puede vencerse sólo con las armas de la conciencia y la voluntad: las condiciones de su eficacia están duraderamente inscritas en los cuerpos en forma de disposiciones que, particularmente en los casos de las relaciones de parentesco y otras relaciones sociales concebidas según este modelo, se expresan y se sienten en la lógica del sentimiento y el deber, a menudo confundidos en la experiencia del respeto, la devoción afectiva o el amor, y que pueden sobrevivir mucho tiempo después de la desaparición de sus condiciones sociales de producción” (Bourdieu, 1999: 237). Ese sentimiento “de familia” se construye en el proceso que Bourdieu (1999: 92) denomina armonización de *habitus*², que se ajustan por anticipado a las situaciones en las que funcionan y de las que son fruto, tienden a producir un conjunto de acciones que, al margen de cualquier acuerdo o concertación voluntarios, están, a grandes rasgos sintonizadas entre sí y son conformes a los intereses de los agentes implicados.

“Porque yo sentía como una familia, que los compañeros por ahí son una familia, por ahí no todos pero es como en todos los lugares no?, pero más arriba es como que he... de acuerdo a los intereses he... no sé,

² Si bien Bourdieu usa esta explicación para los casos en que se desenvuelve el *espíritu de cuerpo*, esto no implica relaciones de solidaridad sino prácticas comunes reguladas por relaciones de subordinación.

cuáles son los intereses [...] Mirá, hoy en día, hay a veces, extraño mi segunda casa, la fábrica Y, para mi, era mi segunda casa. Yo puteaba que me quería ir a la mierda, que me quería ir a mi casa, porque estaba re-podrido de estar en la fábrica Y, pero... extrañaba mi casa... mi otra casa; porque yo entraba a la mañana, me daban el desayuno era como mi vieja ¿entendés? Me daban el desayuno, iba, trabajaba, boludeaba; porque boludeaba (énfasis) no te voy a mentir que boludeaba; boludeaba, hacía mi trabajo, yo la tenía tan manejada que ya sabía los ritmos, o sea, vos te imponías tus ritmos, o sea, que cosas se necesitaban urgente, que cosas no se necesitaban urgente. Como yo, lo hacíamos en grupo he? Me daban el almuerzo, tenía media hora para reposar en un parque imponente (énfasis) que es el parque más hermoso que vi en una empresa hoy en día. [...] Volvía seguíamos trabajando me da daban la merienda y me iba a mi casa. Entonces era mi casa, más cuando iba, más cuando fue pasando el tiempo”.

Cuando Facundo menciona a su “segunda familia y su segunda casa” no significa que excluya de su relato las contradicciones que la vida de la fábrica le generan. Sin embargo, la imposición producida por la violencia simbólica se encuentra inscripta tan fuertemente en su habitus a través de disposiciones duraderas que aunque lo incomodan algunas de las estrategias que forman parte de la cultura política de la Corporación X, no puede oponer resistencia de forma constante:

“ La fiesta de fin de año en el Sheraton o en el Cesar Palace, por ejemplo ahí....todos somos... no tenemos el título de éste empleado de compras...aquél gerente de ventas, etc. Chicha, que era el calderista, bailaba con la secretaria de fulano, o sea, eso que si bien nadie se lo come, si bien, todos, yo a veces a un par no fui porque caliente, cuando te agarran esas rebeliones internas, Ah! Con esta manga de... a veces primaba la calentura que me agarraba con Don Corporación X, y me olvidaba que por ahí yo la pasaba fabuloso con mis compañeros, con mis amigos en realidad. Gente que éramos amigos. [...] Y bueno, teníamos la fiesta de fin de año, o sea, a veces nosotros hacíamos asados, nosotros teníamos acá en Villa Elisa un camping, y nos juntábamos a jugar a la pelota entre nosotros no? Había gente de administración. Yo era un forro útil, porque yo entré como empleado administrativo, ¡yo entré trabajando de traje! y terminé yendo, iba de zapatillas, pantalón vaquero y remera, o sea, hacía trabajo operativo, trabajo administrativo, por eso lo siento mi casa, y por eso me quería ir porque todas esa historia de la fiesta de fin de año, que te ofrecían regalos y toda esa historia, creo que también hace al hecho de decir: Somos una familia”.

Más adelante, él destacará un conjunto de situaciones que comienzan a cambiar su visión de la empresa. La circulación mundial de las noticias acerca de la reducción drástica de personal operadas por las grandes corporaciones multinacionales comienza a perfilar el escenario de incertidumbre y vulnerabilidad que se está diseñando:

“En el ‘98 fue cuando empezó el primer cambio, que sacaron el depósito donde a mí me habían pasado, yo antes estaba en compras y, bueno, se lo dieron a un tercerista. Entonces, yo dije, con mi compañera que tenía, con Mirta, que también le debo la mitad de mi vida en desarrollo empresarial, por decirlo de alguna manera, le digo: esto no está bien, le digo, o sea, que nos estén sacando. Si bien ella hacía un poco más de tiempo que estaba en la empresa, tampoco mucha gente no sabía por qué, pero a mí me parecía que no estaba bien, que algo más venía y casi medio año después el tío de mi esposa, que vive en Suiza, me dice: mirá, mirá lo que te mando. Y me manda por mail una copia de una carta que decía: la Corporación X, en el año 2000, se va a deshacer de 5.000 personas a nivel mundial”.

La concreción de la situación de despido de un supervisor al que respetaba y que expresaba la política promovida por la empresa lo empuja a darse cuenta que ser parte de eso, “la familia” -como él dice-, “era una mentira”, comienza a reconocer que para la empresa él y sus compañeros (aún los que ocupan cargos jerárquicos superiores) son simplemente un elemento, un número más. La explicación que intenta desarrollar a partir de este hecho entra en contradicciones con la representación que él tiene de la Corporación X:

“Cuando pasó lo de Julio, al principio, al poco tiempo empecé a descreer de eso. Julio era un tipo que se laburaba la vida. El chabón sabía mucho, ya te vuelvo a decir, yo lo veía como una pata de la empresa, ¿entendés? ¿y porque lo sacaron? O sea, está bien, el chabón era un flaco que era soltero, yo creo que por ahí ostentó mucho, a veces pensé, el flaco en ese momento llegó a tener dos autos y los gerentes no tenían dos autos, y él tenía dos autos, dos autos de aquellos, yo creo que por ahí eso le molestó a alguien y entonces por ahí toda esa utilidad que tenía para... he... yo hoy sigo pensando lo mismo, para mí que por ahí, ostentar no sé si, he... la verdad, no sé, [...] Y el chabón por ahí venía con un auto, un día con otro, pero él era soltero y cobraba re-bien, y que se yo, tenía minas era un galán era un playboy y bueno, como persona y como empleado era fantástico... ¿y porque salió así? O sea, más allá de toda esa familia que te crean que sos, si un hijo progresa, él está contento porque el hijo progresa, ¿por qué lo cortaron? Yo también me enteré al tiempo que el flaco tubo que vender los dos autos y trabajar como supervisor de una

playa de estacionamiento de una estación de servicio, entonces bueno, ahí es como que me cerró. Para mí, si sos una familia, apóyalo!” [...]

Y más adelante agrega:

“A Don Corporación X, o sea, el grupo que representaría a la Corporación X ¿que le importa a él?!, le importa que Pizurno este a las 6:00 de la mañana el lunes y que se vaya, si no tiene trabajo a las 16:30; o, sino, si tiene trabajo a las 8 de la noche, a él le importa eso, no le importa la familia, pero hay una máscara, o sea, ¿cómo trabajas vos bien? ¿a los azotes? a los azotes no trabajas vos bien, vos trabajas si te están mimando, si te están cuidando. Entonces, bueno, yo vi eso, y me descreí de todo eso”.

En estas palabras de Facundo se expresan las sospechas respecto de los compañeros o de los jefes. Esto parecería evidenciar, sobre todo, la ausencia de confianza producida por la inexistencia de bases para la generación de la confianza resultante del ejercicio flexible del poder. Los “hijos” de la empresa fueron paulatinamente perdiendo la creencia en la protección que ésta les ofrecía. Tenían que comenzar a cuidarse por sí mismos. Habían comenzado los despidos:

“ Fueron pasando los años, me pasaron de un sector a otro, así de comercio exterior y compras que estaba; por medio de otro gerente me mandaron... me necesitaron...eh...me mandaron a otro sector para tapar un hueco que había en ese momento porque habían echado a una persona, y la persona que trabajaba ahí, o el compañero de esa persona estaba enferma, entonces ahí más me sentí ... ‘elemento’ ¿entendés? Pero... si bien sabía que... si yo era un elemento, fuera de ahí, por ahí me iba a costar empezar todo devuelta. Entonces seguí, estuve a punto de quererme ir porque me había desilusionado”. [...] He... bueno, Pizurno - yo frente a mi jefe-, tengo dos alternativas: o que se vaya o que vaya a hacer otro trabajo en la empresa. Yo para esto estaba casado, obvio que no me quería ir. Entonces dije: no, me quedo ¡mientras no me bajen el sueldo! Yo no tengo problema, sigo trabajando. No, me dice el jefe, está todo bien, por el tema del sueldo no se preocupe, va a seguir el mismo, lo único que le tengo para ofrecer, es en un depósito de productos semielaborados. Lo único que tenía que hacer era: recibir mercadería dentro de la empresa, pesarla, guardarla y despacharla”.

Las rotaciones en las tareas y a través de los distintos sectores evidencian una cultura política que impide profundizar las relaciones de trabajo que son también relaciones sociales entre personas constituidas por una historia común. Esto posibilita comprender mejor otra de las razones de la ausencia de politización de

los grupos de trabajo, no hay posibilidad de construir relaciones de confianza en el grupo (Pialoux, 1998: 326):

“Entre nosotros en el trabajo éramos familia por decirlo de alguna manera. Mirá, no fue lo suficientemente fuerte –hoy la familia- como para decir resistimos a qué esto pase, porque en otras empresas, eh...tuvieron piquetes en la puerta, nosotros no, nosotros fuimos como ovejitas, o sea, no hubo por ahí toda esa unión como para decir, ¡loco les patoteamos acá la puerta! y...no, no agachamos la cabeza y fuimos para adelante, creo que habrá sido la nobleza de la gente, la gente si bien eso, eso no lo tuvieron en cuenta, ahora que lo pienso, cuando cerraron la empresa no lo tuvieron en cuenta eso, que la gente cuando había que poner el hombro, que había que terminar el producto de moda”. [...] Date cuenta que la gente ponía el hombro para que los productos de moda estuvieran en las góndolas, pero bueno cuando tuvieron que darte la patada en el orto, te la dieron”.

Lo que Facundo atribuye a la nobleza o bondad de la gente, en realidad podría tener dos consecuencias diferentes. Por un lado, se trata de un progresivo reconocimiento de la ausencia de sentido de grupo como colectivo cohesionado, al no permitir, por ejemplo, la creación de lazos fuertes por las continuas rotaciones y reestructuraciones, ya que, el hecho de no permanecer en un puesto durante un tiempo prolongado, no permite la creación de lazos fuertes y durables. Por otro lado, la ausencia de los ‘padres protectores’ y este salvarse solos impone un individualismo negativo que, frente a estos cambios, los hace más vulnerables. Estas personas son aquellas que para Castell (1997) comienzan a establecerse dentro de lo que denominó la zona de vulnerabilidad social, descripta como una zona intermedia e inestable que conjuga la precariedad del trabajo y la fragilidad de los soportes de proximidad.

Todo el proceso narrado por Facundo expone las razones por las cuales no le fue posible a los trabajadores organizar formas colectivas de resistencia a los despidos. Como indica Svampa (2000: 141):

“En la actualidad, es frecuente observar una tendencia cada vez más marcada en las empresas sobre todo en aquellas de reciente instalación, a adoptar una política ‘de preferencias generacional’ orientada hacia la incorporación de jóvenes trabajadores, sin demasiada calificación, con escasa o ninguna experiencia laboral, los argumentos a favor de esta política apuntan a subrayar que los jóvenes, a pesar de la escasa o nula calificación son más flexibles que los viejos trabajadores formados en el antiguo modelo, lo cual resulta importante en un contexto de importantes cambios

organizacionales en la esfera laboral. Por supuesto, a esto hay que agregar otros motivos menos explícitos que se refieren a los beneficios indirectos que la empresa puede obtener con un personal juvenil poco proclive a la acción sindical y política”

Esperando por una nueva identidad: ser profesor de educación física

En todas las situaciones narradas Facundo coloca a la educación siempre en un lugar privilegiado tanto para él como para sus hijos para los que se propone que “ toda la educación que se le pueda dar se la vamos a dar, o sea, el día de mañana no se le puede pagar la escuela donde está, bueno vamos a buscar una escuela del Estado, que aprenda en una escuela del Estado”. Antes de su ingreso a la fábrica estudiaba la carrera de Informática en Ciencias Exactas, pero la abandona casi al mismo tiempo de su entrada a la fábrica. En ella pasa por diversos cursos de capacitación: en ingles, computación (Word, Power Point, Internet, Windows), brigada de emergencia, etc. Hasta tal punto que, previo al comienzo de los despidos, los prepararon para la situación de desempleo, contratando profesionales específicos para realizar esa tarea (psicólogos, sociólogos, etc.)

“A nosotros nos hicieron durante 4 o 5 meses, un curso para capacitarnos para cuando estemos sin trabajo, o sea, medio como que al que no sabía computación, se les enseñaba computación. Ayuda psicológica que te pueda dar una persona que haya trabajado en la administración de personal. Y lo que me acuerdo que nos decían, que el hecho de perder un trabajo es como la pérdida de algún familiar. Es un duelo similar. Yo creo que para alguna persona iba a serlo pero para mí no lo fue. No lo siento como un duelo”. Por ahí, te vuelvo a decir, extraño la familiaridad y la gente. Si bien por más que haya pasado mucho tiempo en mi vida, pero tengo recuerdos lindos, tengo recuerdos feos, pero a veces extraño a algunas personas. [...] Y ya te digo nos capacitaban, porque otra cosa buena que tenía era que nos capacitaban”.

Al mismo tiempo, comienza y finaliza un curso de guardavidas:

“Previo al ingreso a la empresa estaba estudiando informática, pero bueno dije: ¡yo no quiero!. Es que yo veía a los alumnos de 5to año de estudiantes de informática con unos anteojos culo de botella, encorvados y yo ya tenía aptitudes deportivas. No te digo que tenía una actitud docente, porque no se si la tenía o no se si hoy tampoco la tengo, pero, por ahí me va a decir un tipo que no sirvo para docente, pero era lo que más me gustaba, el deporte, o sea, lo elegí por el hecho, siempre que estaba ahí en la Fábrica Y. Decía: -

bueno chicos, vamos a correr o vamos a jugar al voley”. [...] O sea, yo siempre, o sea, siempre apuntaba a lo mismo y mi mujer es docente y creo que en ese momento éramos novios, creo que me dio la llave de arranque para decir: me meto a estudiar Educación Física”.

En el año '95 ingresa en el Profesorado en Educación Física motivado por el gusto por el deporte y la docencia. Lo que Facundo parecería estar buscando es una identidad más duradera y extensa:

“Lo que me hizo pensar cuando con la profesora³ ese día hablamos de la identidad de una persona en el trabajo y yo no sé, el día que me reciba de Profesor de Educación Física, creo que volveré a crearme una identidad porque hoy por hoy, bueno yo, que sé yo, yo en el verano trabajo de guardavidas, el curso lo hice estando adentro, lo había querido hacer cuando tenía 17 años y me echaron fly porque era muy chico, tenía 18 años y después se me había pasado, y como me gustaba el deporte, yo hacía mucho deporte, un día dije: Bueno, lo hago, y lo hice”.

Facundo trabajó en la fábrica hasta principios del año 2001, frente a la pérdida del trabajo acordó con su mujer que se concentraría en la facultad para terminarla y sólo aceptaría un trabajo que le permitiese la continuidad de los estudios. Destaca que “siempre tuve la idea de estudiar”, “no me quería quedar estancado, yo sabía que estaba bien ahí (Fábrica Y) pero no me quería quedar en eso”. “Yo creo que trabajé hasta el 5 de marzo, y el 7 de marzo, nació Mateo, mi último hijo” –dice él- y durante ese tiempo aprovechaba tiempos libres en la empresa para estudiar:

“Muchísimas horas pasaron de mi vida, es más, las mejores horas de mi vida las he dejado ahí porque de lunes a viernes, a veces de lunes a sábado de 6 de la mañana hasta las 4:30 de la tarde estaba ahí. Eran mis mejores horas y por eso a veces también, bueno, de truco, en los momentos que tenía, aprovechaba y me ponía a estudiar”.

La identidad constituye un elemento clave de la realidad subjetiva y en cuanto tal, se encuentra en una relación dialéctica con la sociedad. La identidad se forma en los procesos sociales siendo mantenida, modificada, o aún reformada por las relaciones sociales. Los procesos sociales involucrados tanto en la formación como en el mantenimiento de la identidad se determinan por la estructura social (Berger y Luckman, 1972). Esta realidad subjetiva es la que Facundo expresa cuando comenta:

³ Hace referencia a una de las profesoras de la Cátedra de Sociología de la Educación.

“ Porque yo sabía que salía de la Fábrica Y y era Facundo, no era el ‘Ingeniero Facundo’. [...] En la fábrica era Facundo, con muchas responsabilidades y muchas posibilidades, Facundo que tenía plata en el bolsillo, pero Facundo. Yo ya sabía que era eso. En un momento decía: en el verano era Facundo guardavidas tenía un trabajo como guardavidas pero sigo siendo Facundo, más allá que sea, más allá de que siga siendo Facundo, Facundo y nada más... y yo no quiero para mí eso. Yo hoy no pienso, hoy no lo pienso para mí, lo pienso para mis hijos. En su momento lo pensaba para mí, pero hoy yo lo pienso para mis hijos. O sea, pienso, como todos queremos por ahí un ideal que se nos crea en la cabeza es que cuando tenés una profesión te defendés más. Yo eso te lo puedo contar dentro de 50 años cuando me vuelvas a hacer una entrevista y te diga: mirá, siendo profesor de Educación Física tengo el diploma guardado en el cajón y terminé siendo zapatero. O por ahí no, mirá, trabajé toda la vida de Profesor de Educación Física y le di la vida a mis hijos”.

Facundo reconoce que la identidad construida en la fábrica se limita al espacio de la misma, fuera del cual siente que se desintegra. Esto está en estrecha relación con la ausencia de lazos sindicales y políticos. Con esta incertidumbre busca una identidad que él siente que puede ser más duradera expresada en títulos que le ofrezcan un reconocimiento social permanente (capital cultural institucionalizado⁴). La carrera en la universidad para formarse como profesor de Educación Física es su respuesta. La apuesta a la educación parecería, entonces, poner en evidencia dos sentidos: por una parte, espera que esa identidad devenga “asociada” con el título; y por otra, esa identidad que espera (o busca) es la “herencia” también para sus hijos (“En su momento lo pensaba para mí, pero hoy yo lo pienso para mis hijos”-comenta). Richard Sennett, (2000: 20) señala un hecho similar, donde se reflejan los pensamientos de un padre afectado también por las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo: “Rico quiere ser, para su hijo y sus hijas, un ejemplo de determinación, de alguien que tiene una meta en la vida -que tiene que poner un ejemplo”. Nuestro entrevistado, sin embargo, cree que a la formación profesional se le debe sumar “ser buena persona”, como ejemplo para que sus hijos aprendan un modelo de cómo deben comportarse en el plano ético:

⁴ Con el diploma, explica Bourdieu (1998), ese certificado de competencia cultural que confiere a su portador un valor convencional, constante y jurídicamente garantizado en lo que dice respecto a la cultura, la alquimia social produce una forma de capital cultural que tiene una autonomía relativa en relación con su portador y, hasta mismo, en relación con el capital cultural que él posee, efectivamente, en un determinado momento histórico (pág. 78).

“Yo sé que soy honesto, no soy de robar, no voy a enseñarles eso y quiero que mis hijos digan la verdad, cuando sé que están mintiendo me re-caliento, no quiero que sean mala gente, quiero que sean buena gente”.

“Quiero que mis hijos, por sobre todas las cosas, más allá de la educación que vayan a tener y las elecciones que vayan a hacer, que sean buenas personas, que sean, o sea, no me importa lo que digan los demás, pero por decirlo de alguna manera, que cuando hablen de Nahuel: ¡Ah! Es un burro, pero es buena persona, o sí ¡el abogado Nahuel, no, pero es buena persona, o sea, porque es confiable. Lo que me interesa es que sea buena persona, me interesa eso”.

Estas elecciones son tomas de posición que los agentes sociales llevan a cabo en los ámbitos más diferentes de la práctica: deporte, música, política, trabajo, y en esta situación específica educación. El espacio de las posiciones sociales en general se retraduce en un espacio de tomas de posición a través del espacio de las disposiciones o habitus. “Na realidade, cada família transmite a seus filhos, mais por vias indiretas que diretas, um certo capital cultural e um certo ethos⁵, sistema de valores implícitos e profundamente interiorizados” (Bourdieu 1998:42)⁶. En todo el relato la educación escolar suele estar siempre presente ocupando un lugar privilegiado en el ethos familiar tanto en su familia de origen como en la familia que él construye.

La valoración de la escuela está presente durante todo su relato pero en todo momento expone las diferencias y contribuciones entre los dos tipos de escuela por las que transitó: pública y privada confesional. Parte de la cultura escolar de ambas es vivenciada y reproducida en el relato de manera muy diferente.

“Mi vieja me había metido en un colegio (privado) que se llamaba Z, que era uno de los mejores colegios de City Bell y, bueno, terminé el primario. Yo tenía 11 años cuando falleció mi viejo. Seguí, mi vieja se rompió el culo para que yo siguiera en ese colegio. Entonces seguí en el secundario en ese colegio y, bueno... me echaron a la mierda, por hacer macanas. Terminé en la (escuela) Media (pública)”.

⁵ Bourdieu (1990) usa la palabra ethos por oposición a ética designa a un conjunto objetivamente sistemático de disposiciones con dimensión ética, de principios prácticos (la ética es un sistema intencionalmente coherente de principios explícitos).

Si bien, su contexto familiar pertenecía a las fracciones de clase media baja, la educación escolar recibía una valoración muy importante dentro del ethos familiar. El padre era maestro mayor de obras y Facundo cree recordar que también realizó un curso a distancia de técnico agropecuario a través de la Universidad de Santa Fe, pero no puede especificar la certificación a la que accedería, ya que no había concluido el nivel medio.

La vida de Facundo en la escuela privada se extendió desde sus inicios en la escuela primaria hasta el segundo año del secundario, sus padres se sacrificaron para que pudiese asistir al colegio privado “porque él (su padre) sabía que un colegio privado era mejor educación” y él también cree que es así, razón por la cual envía a sus hijos a una escuela privada”. El orden, los afectos, la moral, la ética, el control, el nivel académico y la “familia” son características con las que describe a la escuela privada. El caos, el desorden, lo traumático son los rasgos con que definen su paso por la escuela pública:

“Era un colegio católico, donde el pelo no te podía tocar el cuello de la camisa, era muy tradicional, muy militar. El cura de la escuela era Capellán de un Batallón así que imagínate lo que podía ser he... y me echaron por joder, era vaguito...”

“ Me fui a la escuela (pública), cuando se enteraron que me habían echado de la escuela (privada) se cagaron de risa, porque ahí pasé a tener compañeras de 25 años, unos gatos, unas gatas te juro que me encaraban a pedirme un libro y yo temblaba. Yo tenía 15 años, las minas estas tenían mas calle que no se... era la re-contrá calle, eran todas minas que trabajaban en la calle, minas grandes, o sea, y... fue traumático, para mí fue traumático porque era una familia (la escuela privada) y... entrábamos nosotros al colegio: - hola... todos besos, era todos besos... pasé a un lugar donde nadie me daba bola. Y al año siguiente me encontré, o sea, no se como fue, era un universo el colegio (público) ese donde estaba yo, me encontré con un flaco que también del mismo colegio adonde había ido yo, que también había ido a para ahí, así que medio como que me acomodé. Hasta los profesores me sacudían porque era, supuestamente el nene bien que venía de una escuela privada. Y la escuela (pública), la verdad que era un caos, era un caos. Yo conocí ahí muchas cosas que no había conocido en mi vida, conocí... o sea, no consumí, pero conocí lo que era la droga, siempre robaban, me encararon minas mal, o sea, que no me había pasado, si bien, por ahí en el otro secundario (privado) a mí me gustaba una chica, ahí en la otra era

⁶ “En realidad, cada familia transmite a sus hijos, más por vías indirectas que directas, un cierto capital cultural y un cierto ethos, sistema de valores implícitos y profundamente interiorizados” (Bourdieu 1998:42).

ver si salgo no salgo, si me gustas o no me gustas, por ay me encaraban las mujeres grandes, 10 años mas grandes que yo, y yo la verdad me cagaba hasta las patas, me cagaba las patas porque era una cosa a la que no estaba acostumbrado, es como salir de un cascarron, o sea, nací pollito y ya me estaban revoloteando los buitres, con esa sensación me sentía, muchas cosas me pasaron, me pasaron cosas duras... para mí, para esa edad para mí, y o sea, desde la indiferencia, desde medio de cómo miraban la cosa extraña que viene de un colegio privado, que puede ser lo más bien que puede haber, aparte, por el nivel académico que tenía el otro secundario todo lo que yo venía viendo acá era un repaso de jardín de infantes loco”.

La representación contradictoria que Facundo construyó de la escuela privada estaba caracterizada por diferentes atributos tales como ser: estricta, autoritaria, intolerante, jerárquicamente organizada, represiva y normalizadora. Ellos en su conjunto forman la idea de control versus el caos total que representa la escuela pública en su relato. La escuela privada es la que, según él expresa, mejor define sus expectativas y valores, su ethos a transmitir, ya que es la que coincide con su habitus primario. Por otra parte, será la que elegirá para la escolarización de sus hijos. No cree que su recorrido por la escuela pública haya sido bueno y siente que al elegir la escuela privada resguarda a sus hijos de las situaciones “traumáticas” que él mismo vivió:

“Yo mientras estuve, para bien o para mal, estuve protegido mientras estuve en la escuela (privada) donde iba pero cuando vine acá (a la escuela del Estado), vi muchas cosas que me hicieron por ahí ver una realidad que no había visto nunca y que me sirvieron para reafirmarme lo que yo era”.

“Yo a veces creo que (mis hijos) por ahí están respaldados de algunas cosas, o sea, están cubiertos de algunas cosas y otras no. Están en una escuela privada, están en una escuela católica porque es una escuela superior, o sea, me casé juré ante Dios que a mi mujer la iba a amar, sobre todas las cosas todo lo que me corresponde, creo en Dios, no soy el creyente he.. no me sale la palabra... el hijo predilecto de Dios, porque soy bastante reo porque habrá habido mil veces que no voy a misa. [...] Creo que hay cosas que me pasaron a mí que no quiero que le pasen a ellos”.

El ascenso social, las probabilidades de ‘subir’ (como lo define Facundo), será posible si la escolarización de sus hijos es privada y católica. Las posibilidades o mejor dicho, las potencias

vinculadas a un agente o a su posición dentro del campo social no son idénticas para todos porque no todos tienen las mismas posibilidades de beneficio material y simbólico y unas mismas disposiciones que poner en juego. Sin embargo, como los agentes tienen poderes desiguales en cuanto a sus aspiraciones, las esperanzas subjetivas universalmente tienden a acomodarse a las posibilidades objetivas. “De este modo la propensión de las familias y los niños a invertir en educación (que constituye, a su vez, uno de los factores del éxito escolar) depende del grado en que dependen del sistema de enseñanza para la reproducción de su patrimonio y su posición social y de las posibilidades de éxito a las que pueden aspirar esas nversiones partiendo del volumen del capital cultural que poseen, pues ambos conjuntos de actores se acumulan y determinan las considerables diferencias en las actitudes respecto a la escuela y el éxito escolar” (Bourdieu, 1999: 287). Facundo no lo sabe con seguridad pero probablemente lo intuye: “La escuela puede no ofrecer la certeza de integración socio económica, pero les posibilita producir aberturas, traspasar fronteras simbólicas” (Duschatsky, 1999:81).

Consideraciones finales

La trayectoria analizada evidencia la diversidad de experiencias que se estructuran en la relación entre el mundo del trabajo y el empleo y el de la educación, tanto formal como informal. El lugar de reconocimiento social que se le sigue asignando al diploma universitario presupone que este tiene un reconocimiento que es más extenso, que va más allá del espacio específico donde se desenvolverá el trabajo. El título profesional es un capital propio, que se lleva con uno, que es permanente y reconocible para sí y para los demás, que incluye la posibilidad de ofrecer una mejor vida para los hijos y al mismo tiempo ser una ‘herencia’ que instala un camino a seguir, algo a ser imitado e incluso mejorado. La experiencia de ser trabajador en la fábrica, en la perspectiva de nuestro entrevistado, no ofrece ni esta extensión ni este reconocimiento social, desde esa perspectiva no es un capital reconocible por sí mismo o por los demás. Esta percepción parece estar relacionada con el “desencanto” producido por las condiciones del trabajo flexible y el consecuente descreimiento de una identidad construida y reconocible

más allá de la fábrica a partir de la extensión del reconocimiento social de la Corporación X (“efecto de poder” del capital).

Los dos momentos de ingreso a la universidad están en relación, primero, con la entrada a la fábrica, y segundo, con el proceso de “desencantamiento” hasta su salida de la fábrica. La importancia en el relato dada a los detalles de la vida cotidiana en la escuela es proporcional al papel que esas instituciones educativas representan para las fracciones de las clases más bajas. El caso relatado, en parte, señala cómo se construye la experiencia escolar. La relevancia de la experiencia escolar, o sea, el lugar que ocupa la escuela en el *ethos* familiar en este caso es determinante para la construcción de la subjetividad. Facundo en este momento se encuentra en el proceso de reconversión del capital económico acumulado durante algunos años en la fábrica, a capital cultural que adquirirá durante su paso por la universidad. Junto a esto, la trayectoria de transitar por diversas experiencias dentro del mundo del trabajo y del campo escolar parece producir lo que Bourdieu señala como una mayor flexibilidad de *habitus*, como consecuencia de la frecuencia con que él es sometido a conversiones y reconversiones.

Facundo asegura que fue “mejor” la dimisión de la fábrica porque “yo hice mi elección” y cree que la empresa no lo merece ni a él ni a sus compañeros y que, por otra parte, “te echan nada más, pero seguís viviendo” y “no quiero volver a pertenecer de vuelta a ese mundo capitalista”. Significativamente, señala que su confianza en que la búsqueda del título universitario le puede ofrecer oportunidades mejores. Sus estudios universitarios en el comienzo, durante y después de su paso por la fábrica le ofrece un sentimiento de continuidad y sentido a su vida, amortiguando los efectos personales y reduciendo el efecto de aislamiento causado por el desempleo y llenando un tiempo hasta encontrar un nuevo trabajo:

“Perder el empleo, entre otras consecuencias dolorosas, desmiente aquel narcisismo que la propia empresa favorece. Para muchos de ellos, todo el trabajo y la energía que gastaron, tenían como condición necesaria la fe en las esperanzas asociadas a la idea de ‘carrera’, proceso acumulativo de beneficios materiales (salarios, premios...), y simbólicos (reputación, relaciones,...). Esta convicción justificaba una serie de compromisos, tanto en trabajo (puesto en el interior, en el exterior, especialización...), cuanto en la vida particular (vida de pareja, casamiento, hijos, diversiones, créditos inmobiliarios...). Ser despedido cuestiona

el conjunto de cosas en la cual las personas apostaban, desde sus propias cualidades ‘individuales’ (como el ‘dinamismo’, el celo, la lealtad), hasta las aspiraciones profesionales y particulares. Tornando el futuro incierto, el desempleo obliga a hacer un inventario de los recursos disponibles, y evidencia, en algunos casos, carencias hasta entonces reprimidas o enmascaradas” (Pinto, 1998: 467).

Bibliografía

BERGER, P. y LUCKMAN, T. (1972): *La construcción social de la realidad*. Bs. As. Amorrortu editores.

BOURDIEU, P. (1997): *Razones prácticas*. Sobre la teoría de la acción. Barcelona. Editorial Anagrama.

_____ (1998): *Escritos de educação*. María Alice Nogueira e Afranio Catani (organizadores). Petrópolis, RJ: Vozes (Ciencias sociais da educação)

_____ (1999) *Meditaciones pascalianas*. Barcelona. Editorial Anagrama.

CASTEL, R. (1997): *Las metamorfosis de la cuestión social*. Una crónica del salariado. Bs. As. Editorial Paidós.

DE IPOLA, E. (Comp.)(1998): *La crisis del lazo social*. Durkheim, cien años después. Bs. As. Editorial Eudeba.

DUSCHATSKY, S. (1999): *La escuela como frontera*. Bs. As. Editorial Paidós .

ELIAS, N. y DUNNING, E. (1996): *Deporte y Ocio en el proceso de la civilización*. México. Fondo de Cultura Económica.

PIALOUX, M.(1998): A perturbação do delegado sindical. In: BOURDIEU, P. et al. *A Miséria do mundo*. Petrópolis, RJ: Vozes.

PINTO, L. (1998): Carreiras destruídas. In: BOURDIEU, P. et al. *A Miséria do mundo*. Petrópolis, RJ: Vozes.

SENNETT, R. (2000): *La corrosión del carácter*: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona: Editorial Anagrama. Colección Argumentos.

SVAMPA, M. (editora) (2000): *Desde abajo*: la transformación de las identidades sociales. Bs. As. Editorial Biblos.